



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Jitky Denemarkové a soudkyň JUDr. PhDr. Aleny Novotné, Ph.D. a JUDr. Lady Závaškové v právní věci

žalobce: **Ing. Stanislav K.**, narozený dne xxx
bytem xxx, xxx
zastoupený advokátem JUDr. Jakubem Tomšejem, Ph.D.
sídlem Petra Slezáka 548/8, 186 00 Praha 8

proti
žalované: **STARMANS electronics, s.r.o.**, IČO 49705733
sídlem V Zahradách 836/24, 180 00 Praha 8 - Libeň
zastoupená advokátem JUDr. Alešem Janochem
sídlem Národní 340/21, 110 00 Praha 1

o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, k odvolání žalobce proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 8 ze dne 2. června 2021, č. j. 16 C 96/2019 – 218,

takto:

- I. Rozsudek soudu I. stupně **se** ve výroku o věci samé I. **potvrzuje**.
- II. Rozsudek soudu I. stupně **se** ve výroku II. o nákladech řízení **mění** jen tak, že tyto činí 27 830 Kč; jinak **se** v tomto výroku **potvrzuje**.
- III. Žalobce **je povinen** zaplatit žalované na nákladech odvolacího řízení 6 776 Kč, a to do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám advokáta JUDr. Aleše Janocha.

Shodu s prvopisem potvrzuje Jana Horáčková.

Odůvodnění:

1. Rozsudkem ze dne 2. 6. 2021 soud I. stupně zamítl žalobu o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru doručeného žalobci dne 21. 3. 2019 (I.) a žalobci uložil povinnost zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 32 732 Kč k rukám právního zástupce žalované do tří dnů od právní moci rozsudku (II.).
2. Žalobce se tak domáhal určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru s odůvodněním, že je zaměstnán u žalované, ta se pokusila v minulosti již o ukončení pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost dne 17. 7. 2015, žalobce však uspěl ve sporu o určení neplatnosti této výpovědi, a to v řízení vedeném u Obvodního soudu pro Prahu 4, rozsudek o určení neplatnosti výpovědi ze dne 12. 11. 2018 nabyl právní moci 24. 1. 2019. Žalobce v průběhu sporu o určení neplatnosti výpovědi deklaroval, že má zájem na pokračování v pracovním poměru a je připraven kdykoliv nastoupit zpět k žalované, zaměstnavatel však sdělil žalobci, že pokládá pracovní poměr za ukončený; od února 2019 probíhala mimosmluvní jednání mezi účastníky o řešení pracovního poměru žalobce. Dne 19. 3. 2019 žalobce nalezl ve své schránce dopis žalované obsahující výzvu k nastoupení do zaměstnání do 12. 3. 2019, výzvu měla odeslat žalovaná 1. 3. 2019; dopis byl dle záznamu doručovatelky na poštovní obálce do schránky žalobce vhozen 18. 3. 2019. Žalovaná se nepokusila žalobce kontaktovat jiným způsobem, či jej upozornit na zaslání výzvy k nástupu do zaměstnání; v té době se žalobce nacházel ve špatném zdravotním stavu, předchozího dne (18. 3. 2019) absolvoval náročný stomatologický zákrok, byl mu uložen třídní klidový režim a předepsána antibiotika. Proto požádal e-mailem žalobce zaměstnavatele (Ing. Š.), o možnost odložit nástup do práce do 25. 3. 2019 (kdy mu měly být vyjmuty stehy), dále uváděl, že se pokoušel marně kontaktovat zaměstnavatele telefonicky, odpověď e-mailem neobdržel, proto se snažil kontaktovat zaměstnavatele formou SMS, stejně tak se snažil 20. 3. 2019 neúspěšně kontaktovat zaměstnavatele, proto se dostavil 21. 3. 2019 v 9 hodin na pracoviště žalované, kde mu po příchodu bylo předáno okamžité zrušení pracovního poměru, toto mu bylo odůvodněno ústně tak, že po nabytí právní moci předchozího rozsudku o určení neplatnosti výpovědi se měl dostavit do zaměstnání, v jeho absenci spatřoval zaměstnavatel zvláště hrubé porušení pracovněprávních povinností. Okamžité zrušení pracovního poměru bylo datováno dnem 19. 3. 2019, v tento den se však žalobce teprve seznámil s výzvou k nástupu do zaměstnání, a to na den, který předcházal převzetí této písemnosti. Ani prostřednictvím právních zástupců účastníků nedošlo k dohodě účastníků, proto žalobce sdělil dne 17. 5. 2019 zaměstnavateli, že trvá na pokračování pracovního poměru.
3. Žalovaná navrhovala zamítnutí žaloby. Zdůraznila, že žalobce pro žalovanou nevykonává práci již téměř 5 let, dle názoru zaměstnavatele nebyl připraven, ochoten ani schopen po dobu předchozího sporu o určení neplatnosti výpovědi (ze dne 17. 7. 2015) nastoupit k reálnému výkonu zaměstnání, a to ani po nabytí právní moci tohoto rozsudku dne 24. 1. 2019, o návrat do práce žalobce nikterak neusiloval, na výzvu žalované nenastoupil, když zdravotní důvody – problém s chrupem, uváděl žalobce opakovaně v soudním sporu v průběhu předchozích let, ačkoliv o tom měl zaměstnavatel závažné pochybnosti.
4. Soud I. stupně po provedeném dokazování skutkově uzavřel, že žalobce byl zaměstnán u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 23. 9. 2013 jako pracovník oddělení nákupu a prodeje, k datu 17. 7. 2015 mu byl předložen návrh dohody o rozvázání pracovního poměru, nato žalobce nepřistoupil, následně mu byla doručena výpověď zaměstnavatelem 23. 11. 2015, v řízení vedeném u Obvodního soudu pro Prahu 4 sp. zn. 28 C 374/2015 žalobce namítal neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, jeho návrhu bylo vyhověno rozsudkem ze dne 12. 11. 2018 (pravomocně k datu 24. 1. 2019). Následně byl žalobce zaměstnavatelem vyzván k nástupu do zaměstnání dopisem z 19. 3. 2019 (správně ze dne 1. 3. 2019 – poznámka odvolacího soudu), výzvu si vyzvedl žalobce až 19. 3. 2019 ze své domovní schránky, jednalo se o výzvu k nástupu do

zaměstnání do 12. 3. 2019 (výzva byla odeslána 1. 3. 2019) podle okamžitého zrušení pracovního poměru opatřeného datem 19. 3. 2019 měl žalobce zvlášť hrubým způsobem porušit své pracovněprávní povinnosti, neboť nenastoupil do zaměstnání; okamžité zrušení pracovního poměru převzal 21. 3. 2019; žalobce věděl o výsledku sporu o určení neplatnosti výpovědi, přesto se k výkonu práce nedostavil (dle důkazů specifikovaných pod bodem 4. odůvodnění rozsudku). S odkazem na znění ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce soud I. stupně uzavřel, že žalobce jako zaměstnanec porušil zvlášť hrubým způsobem povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahující se k jím vykonávané práci, když po předchozím pravomocném rozhodnutí o určení neplatnosti předchozí výpovědi z pracovního poměru dané žalobci zaměstnavatelem byl vyzván k nástupu do zaměstnání, do zaměstnání se po výzvě nedostavil; soud I. stupně nedovodil povinnost zaměstnavatele upozornit zaměstnance na zaslání výzvy k nástupu do zaměstnání a shledal, že povinnost nastoupit do zaměstnání ze strany zaměstnance se počítá od okamžiku právní moci rozsudku, kterým bylo rozhodnuto o určení neplatnosti výpovědi. Na straně žalobce tak shledal důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru, které splňovalo formální náležitosti stanovené zákoníkem práce a které bylo řádně žalobci doručeno, když žalobce porušil základní povinnost vyplývající ze zákoníku práce – vykonávat u zaměstnavatele práci po předchozí výzvě. O nákladech řízení rozhodl podle § 142 odst. 1 o. s. ř. a uložil povinnost procesně neúspěšnému žalobci zaplatit procesně úspěšné žalované s přihlédnutím k 5 úkonům právní služby a odměně za 1/2 úkonu, s přihlédnutím k paušální výši náhrady nákladů řízení a 21% DPH celkem částku 32 732 Kč v obecné pariční lhůtě.

5. Proti tomuto rozsudku podal žalobce včasné a přípustné odvolání pro neúplné zjištění skutkového stavu věci a nesprávné právní posouzení věci. Odvolatel zdůraznil, že ze strany zaměstnavatele se jedná již o druhý pokus o skončení pracovního poměru zaměstnance, když předchozí výpověď z organizačních důvodů byla shledána rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 8, č. j. 28 C 374/2015-76 (pravomocně k 24. 1. 2019) neplatnou, mezi účastníky následně probíhala jednání o mimosoudním vypořádání věci, v rámci kterého byla řešena i výše finančního vyrovnání, které by žalovaný poskytl žalobci výměnou za to, že akceptuje skončení pracovního poměru; možnost, že by se žalobce vrátil do práce, přitom diskutována nebyla. Tato jednání nebyla úspěšná, pokud byla zaslána dne 1. 3. 2019 žalobci výzva zaměstnavatele k nástupu do zaměstnání, výzvu si vyzvedl žalobce ze schránky až 19. 3., následně se snažil po 2 dny marně zastihnout jednatele žalované a domluvit se o pozdějším nástupu do zaměstnání ze závažných zdravotních důvodů, k tomu však soud I. stupně nesprávně nepřihlížel a nesprávně uzavřel, že povinnost nastoupit do zaměstnání má zaměstnanec ihned po nabytí právní moci rozsudku o určení neplatnosti výpovědi. Odvolatel tak odkazoval na komentářovou literaturu, kdy rozhodnutí o určení neplatnosti výpovědi má v daném případě deklaratorní povahu, rozhodnutí nezakládá žádná nová práva a povinnosti, dle názoru odvolatele se od tohoto okamžiku neodvívá povinnost žalobce dostavit se do zaměstnání; stejně tak se žalobce nedomnívá, že by povinnost k nástupu do zaměstnání měl před datem právní moci rozsudku o určení neplatnosti výpovědi (před datem 24. 1. 2019). Dle judikatury, na kterou odkazoval (21 Cdo 807/2006, 21 Cdo 1218/2005) - s odkazem na § 35 předchozího znění zákoníku práce – dovozoval naopak povinnost zaměstnavatele vyzvat zaměstnance k nástupu do zaměstnání a začít mu přidělovat práci; zdůraznil, že po celou dobu trvání sporu byl připraven a ochoten vykonávat práci. Rovněž ho zaměstnavatel neinformoval, že by rozhodnutí nabylo právní moci, naopak dříve sděloval žalobci, že podá ve věci odvolání, má za to, že zaměstnavatel zneužil situace, měl žalobce upozornit na datum nabytí právní moci předchozího rozsudku. V daném případě se žalobce dozvěděl o právní moci uvedeného rozsudku až v březnu 2019 od svého právního zástupce; byl si přitom vědom povinnosti zaměstnavatele vyzvat jej k nástupu do zaměstnání, má za to, že toto zaměstnavatel řádně neučinil. Soudu I. stupně vytýkal, že ani nezhodnotil dostatečně obsah komunikace účastníků ohledně ukončení pracovního poměru po určení předchozí neplatnosti výpovědi, případně probíhající jednání o finančním vypořádání, ani z těchto jednání nevyplývalo, že by žalovaný předpokládal docházku žalobce do zaměstnání a výkon jeho práce (po

právní moci předchozího rozsudku), žalobce dovozoval tak nezáměrně zaměstnavatele o pokračování pracovního poměru. Dle názoru odvolatele by měl soud přihlídnout ke skutečnosti, že v období od 12. 11. 2018 do 28. 2. 2019 neučinil zaměstnavatel žádný úkon ohledně očekávaného nástupu zaměstnance do zaměstnání; výzvu ze dne 1. 3. 2019 formou doporučeného dopisu pokládal žalobce za neefektivní způsob doručení; podle žalobce by měl soud přihlížet k celkovému chronologickému průběhu jednání účastníků i snaze žalobce si ze zdravotních důvodů domluvit pozdější nástup do zaměstnání, rovněž je třeba přihlídnout k tomu, že žalobce následně do zaměstnání 21. 3. 2019 nastoupil. Žalobce se tak nedopustil žádného porušení svých povinností, kdy naopak zaměstnavatel mu dlouhodobě nepřiděloval práci, toto by měl soud zhodnotit a ve vztahu k intenzitě tvrzeného porušení pracovní kázně toto pokládat za případně méně závažné. Navrhl proto napadený rozsudek změnit.

6. Žalovaná ve svém vyjádření k odvolání žalobce navrhla rozsudek potvrdit jako věcně správný s ohledem na úplná skutková zjištění a správné právní posouzení věci, kdy žalobce nesprávně vykládal judikaturu jím zmiňovanou a kdy sám uváděl, že sice si byl vědom povinnosti vykonávat práci pro žalovanou, tuto povinnost však vědomě neplnil, údajně proto, že „nechtěl přilévat olej do ohně“ tím, že se dostaví na pracoviště. Dostavením se na pracoviště by však žalobce především splnil svoji základní povinnost konat práci osobně podle pracovní smlouvy, namísto toho žalobce vyčkával, jaká budou jednání právních zástupců účastníků po určení neplatnosti předchozí výpovědi rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 8 sp. zn. 28 C 374/2015; sám ani netvrdil a neprokazoval, že byl schopen, ochoten a připraven pokračovat ve výkonu práce. Naopak v SMS komunikaci zasláné jednateli žalované 20. 3. 2019 výslovně potvrdil, že se chce „definitivně rozejít“ ještě před tím, než nastoupí do práce, to svědčí o jeho úmyslu ve výkonu práce nepokračovat. Sám uvedl, že nebyl schopen ani připraven své povinnosti z pracovněprávního poměru plnit, když po seznámení se s výzvou k nástupu do zaměstnání požádal „ze zdravotních důvodů“ o odklad nástupu, aniž v té době byl ve stavu práce neschopných. Výzvu zaslala žalovaná žalobci dne 1. 3. 2019 doporučeně, když zásilku žalobce v místě svého bydliště osobně nepřevzal, dne 5. 3. 2019 mu byla vhozena do schránky výzva – oznámení o uložení zásilky na poště, byl vyzván k převzetí této zásilky, tuto nevyzvedl ani v desetidenní lhůtě, proto mu byla zásilka dne 18. 3. 2019 vhozena do schránky. Žalovaná dovozovala, že výzva k nástupu do zaměstnání byla žalobci doručena již dnem 5. 3. 2019 – tj. oznámením pošty o uložení zásilky (nikoliv až 18. či 19. 3. 2019, jak tvrdil žalobce). Ve smyslu rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4689/2016 není přitom výzva zaměstnavatele adresovaná zaměstnanci k nástupu do zaměstnání písemností, která by se týkala vzniku, změn a skončení pracovního poměru dle § 334 odst. 1 zákoníku práce tak, aby bylo nutno doručovat písemnost do vlastních rukou; v tomto směru odkazovala žalovaná na procesní úpravu doručování, kdy písemnost se dostala do sféry dispozice žalobce již k dřívějšímu datu než 18. či 19. 3. Kromě toho zaměstnavatel dovozoval, že nemá povinnost vyzývat zaměstnance k nástupu do práce, respektive nemá povinnost informovat zaměstnance o nabytí právní moci rozsudku, každý si má střežit svá práva. Žalobce si přitom nejpozději k datu 24. 1. 2019, kdy nabyl právní moci rozsudek o neplatnosti výpovědi ze dne 17. 7. 2015, musel být vědom trvání pracovního poměru; to, že obdržel rozsudek opatřený doložkou právní moci od svého právního zástupce až březnu 2019, nepokládá žalovaná za relevantní, toto nelze přičítat k tíži zaměstnavateli. Po 24. 1. 2019 se žalobce do zaměstnání nedostavil, svoji absenci neomluvil, a to ani poté, kdy mu byla doručena výzva k nástupu do zaměstnání, na pracoviště se dostavil až 21. 3. 2019, tedy 56 dní poté, kdy rozsudek o neplatnosti výpovědi ze dne 17. 7. 2015 nabyl právní moci a 16 dní po doručení výzvy k nástupu do zaměstnání, jak uvádí žalovaná. V tomto jednání spatřuje zvláště hrubé porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů, a proto navrhuje napadené rozhodnutí potvrdit jako věcně správné (s odkazem na rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2542/2007, 21 Cdo 4781/2008); kromě toho zpochybňovala žalovaná i tvrzený nepříznivý zdravotní stav žalobce k datu 18. 3. 2019, když k datu 21. 3. 2019 na pracovišti jevil žalobce známky normálního zdravotního stavu (bez viditelných změn v důsledku tvrzeného stomatologického

zákroku). Žalovaná zdůraznila, že žalobce nedostavováním se na pracoviště zmařil doručování pracovněprávních písemností na pracovišti, doručování dalších písemností zjevně stěžoval tím, že ve svém bydlišti neměl ani označen zvonek, přebírání písemností od zaměstnavatele se vyhýbal. Pokud uváděl, že k datu 20. 3. 2019 se nacházel ve zhoršeném zdravotním stavu v důsledku stomatologického zákroku, bylo by možno očekávat, že se bude zdržovat ve svém bydlišti, ani při pokusu doručit mu písemnou tohoto dne po zazvonění na zvonek označený jménem přítelkyně žalobce nikdo v bytě nereagoval, následujícího dne se dostavil na pracoviště bez zjevného zdravotního omezení a poté převzal okamžité zrušení pracovního poměru. Žalovaná navrhlá rozsudek potvrdit a přiznat jí náklady odvolacího řízení.

7. Odvolací soud doplnil za použití ustanovení § 213 o. s. ř. dokazování obsahem SMS komunikace žalobce s jednatelem žalované ze dne 20. 3. 2019; z této přitom zjistil, že žalobce navrhoval jednatelem žalované (pan Š.) ukončení pracovního poměru dohodou o vzájemném vypořádání v situaci, kdy zřejmě ostatní zaměstnanci nejsou informováni o výsledku předchozího pracovněprávního sporu a kdy by nedošlo k ohrožení autority nadřízeného; po takto doplněném dokazování odvolacím soudem přezkoumal odvolací soud napadený rozsudek včetně předcházejícího řízení podle § 212 a § 212a o. s. ř. a dospěl k závěru, že odvolání žalobce není opodstatněné.
8. Soud I. stupně správně zjistil skutkový stav v tom směru, že žalobce byl zaměstnán u žalované na základě pracovní smlouvy z 23. 9. 2013 jako pracovník oddělení nákupu a prodeje, poté kdy nepřistoupil na rozvázání pracovního poměru dohodou, mu zaměstnavatel dal 23. 11. 2015 výpověď z důvodu tvrzené nadbytečnosti zaměstnance (§ 52 písm. c) zákoníku práce), v řízení vedeném u Obvodního soudu pro Prahu 4 pod sp. zn. 28 C 374/2015 se žalobce úspěšně domohl určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru touto výpovědí (pravomocně k datu 24. 1. 2019); následně byl žalobce zaměstnavatelem vyzván k nástupu do zaměstnání – správně písemností ze dne 1. 3. 2019, písemnost byla uložena na poště, následně byla písemnost vhozena do schránky žalobce, který si vyzvedl tuto písemnost až dne 19. 3., poté se snažil komunikovat se zaměstnavatelem e-mailem a neúspěšně telefonicky o posunutí data nástupu do zaměstnání z důvodu tvrzeného stomatologického zákroku; pokud se žalobce se zaměstnavatelem nespojil, dostavil se do zaměstnání 21. 3. 2019, kdy mu bylo doručeno osobně na pracovišti okamžité rozvázání pracovního poměru (vyhotovené dne 19. 3. 2019), ve kterém mu bylo jako skutkový důvod vytýkáno nedostavení se do zaměstnání nejpozději do 12. 3. 2019 na základě předchozí výzvy zaměstnavatele.
9. Takto zjištěný skutkový stav soudem I. stupně ve spojení s doplněným dokazováním odvolacím soudem je spolehlivým podkladem pro správné právní posouzení věci, když soud I. stupně věc zásadně správně posoudil i po právní stránce se zřetelem k ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce (ve znění účinném k datu doručení okamžitého zrušení pracovního poměru).
10. Odvolací soud tak souhlasí zásadně se skutkovými i právními závěry soudu I. stupně, kdy s ohledem na stručnost závěrů soudu I. stupně pokládá odvolací soud za nezbytné v této věci doplnit a upřesnit s odkazem na ustanovení § 334 zákoníku práce (z kterého zřejmě soud I. stupně mlčky vycházel a výslovně jej necitoval) i s ohledem na judikaturu, zejména s ohledem na rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4689/2016, 26 Cdo 441/2012, 29 Odo 805/2006, 32 Odo 442/2003, 28 Cdo 72/2004, 21 Cdo 2542/2007, 21 Cdo 807/2006, 21 Cdo 1218/2005, správné právní posouzení věci.
11. Lze přisvědčit částečně odvolateli v tom směru, že pokud mu byla doručena výpověď z pracovního poměru z titulu tvrzené nadbytečnosti (§ 52 písm. c) zákoníku práce) a po dobu trvání sporu o určení neplatnosti této výpovědi neumožňoval zaměstnavatel zaměstnanci výkon práce, bylo povinností zaměstnavatele poté, kdy pravomocně byla určena neplatnost takové výpovědi (v

daném případě k datu 24. 1. 2019), vyzvat zaměstnance, který musí být ochoten, schopen a připraven k výkonu práce, k nástupu do zaměstnání; ve smyslu § 334 zákoníku práce přitom takováto výzva není písemností, která by se týkala vzniku, změny či zrušení pracovního poměru či jiných písemností výslovně uvedených v § 334 odst. 1 zákoníku práce, nemusí tato písemnost být doručena do vlastních rukou zaměstnanci. Zaměstnavatel proto postupoval správně, pokud výzvu ze dne 1. 3. 2019 (když nebylo možné doručení na pracovišti) doručoval zaměstnanci poštou, dne 5. 3. 2019, jak vyplývá z obsahu spisu, byla tato výzva k převzetí zásilky zanechána žalobci poštou, pokud žalobce na tuto výzvu nereagoval, nese nepříznivé následky své nečinnosti, když v souladu se shora citovanou judikaturou Nejvyššího soudu ČR postačí, pokud se takováto písemnost dostala do dispoziční sféry žalobce. Dojitím písemnosti do dispoziční sféry žalobce se rozumí okamžik, kdy se adresát mohl seznámit s touto zásilkou, v daném případě tak dnem 5. 3. či následujícím dnem, za předpokladu vyzvednutí zásilky tak bylo na žalobci, aby se ve lhůtě, tj. nejdéle do 12. 3. 2019 na pracoviště dostavil. Nelze přisvědčit odvolateli, že je povinností zaměstnavatele upozorňovat zaměstnance na skutečnost, že je mu doručována výzva k nástupu do zaměstnání, v situaci, kdy bylo pravomocně určeno k datu 24. 1. 2019 neplatné rozvázání pracovního poměru předchozí výpovědí, za situace, že by žalobce byl skutečně ochoten, schopen a připraven práci konat, bylo na něm, aby minimálně sledoval doručované písemnosti případně od zaměstnavatele. Sám žalobce uváděl, že vyčkával a ponechával řešení záležitosti na svém právním zástupci, který měl jednat mimosoudně po právní moci rozhodnutí o neplatném rozvázání pracovního poměru výpovědí o ukončení pracovního poměru, tj. v tomto směru o finanční vypořádání; i ze samotné SMS zprávy žalobce ze dne 20. 3. 2019 je zřejmé, že neměl fakticky zájem nadále pro zaměstnavatele pracovat, a to i za situace, že by skutečně, jak žalobce tvrdil, podstoupil 18. 3. 2019 stomatologický zákrok a tento by mu neumožnil bezprostředně do zaměstnání nastoupit. Žalobce tak získal možnost seznámit se s obsahem písemnosti zaměstnavatele (výzva ze dne 1. 3. 2019) nejdříve okamžikem 5. 3. 2019, pokud se s písemností seznámil vyzvednutím ze schránky 18. 3. nebo 19. 3. 2019, nese nepříznivé následky své nečinnosti, když lze přisvědčit v souladu se závěry vyjádřenými Nejvyšším soudem ČR v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 2542/2007, že neomluvené zameškání práce v trvání pěti dnů zpravidla představuje obecně vzato samo o sobě porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem ve smyslu § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce a odůvodňuje rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením. Jednání zaměstnance znamenající porušení pracovní kázně však nelze posuzovat bez přihlídnutí k dalším okolnostem, které mohou mít vliv na celkové zhodnocení případu; pokud soud I. stupně v tomto směru výslovně své rozhodnutí neodůvodnil, přitom dovozoval nezájem žalobce u žalované pracovat, nezatížil tak řízení vadou, která by měla za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, když s přihlídnutím ke skutkovým zjištěním věc posoudil správně podle shora citovaného ustanovení zákoníku práce. V souladu s konstantní judikaturou při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně žalobcem a důvodů, pro které lze výjimečně rozvázat pracovní poměr tímto jednostranným právním úkonem – okamžitým zrušením, je nutno vycházet obecně nejen z délky nepřítomnosti zaměstnance v práci, ale je třeba přihlížet i k dosavadnímu postoji žalobce k plnění pracovních úkolů, ke způsobu či intenzitě porušení jeho konkrétních pracovních povinností, k případným důsledkům nepřítomnosti žalobce na pracovišti, k celkovému přístupu zaměstnance k výkonu zaměstnání, když z hmotněprávní úpravy rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením vyplývá, že povinnost prokázat jednání zaměstnance, ve kterém je spatřován důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru, má zaměstnavatel; naproti tomu zaměstnanec má povinnost tvrdit a prokázat, že se o porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem nejednalo. Za situace, kdy k datu 24. 1. 2019 byla pravomocně určena neplatnost výpovědi z pracovního poměru, není rozhodné, že žalobce /dle jeho tvrzení/, se měl dozvědět o datu právní moci uvedeného rozsudku až březnu 2019 od svého právního zástupce, v tomto směru je na účastníku, aby v rámci smluvního vztahu řádně spolupracoval s advokátem; z dosavadního obsahu spisu je naopak zřejmé, že žalobce přenechal svému právnímu zástupci vyjednávání ohledně rozvázání pracovního poměru a finančního vypořádání se zaměstnavatelem; k této okolnosti je při posouzení intenzity porušení

pracovněprávních povinností ve shora uvedeném směru nutno dle názoru odvolacího soudu přihlížet (a to nejen k délce absence na pracovišti minimálně za dobu od 12. do 19. či 21. 3. 2019); stejně tak ze SMS zprávy žalobce ze dne 20. 3. 2019 vyplývá, že nemá fakticky zájem pracovat u žalované; posuzování důsledků nenastoupení žalobce u zaměstnavatele k datu 12. 3., když v té době již prakticky 3 a půl roku pro žalovanou fakticky nepracoval, je nadbytečné. Odvolací soud tak uzavírá, že na zaměstnavateli tak nebylo možno s přihlédnutím ke konkrétním okolnostem daného případu spravedlivě požadovat, aby žalobce nadále zaměstnával, například po dobu trvání výpovědní lhůty, pokud by přistoupil k rozvázání pracovního poměru výpovědí ve smyslu § 52 písm. g) zákoníku práce.

12. O záměru žalobce neřešit pracovněprávní záležitosti se zaměstnavatelem svědčí i skutečnost, že v případě dostavení se zaměstnanců žalované dne 20. 3. 2019 do bydliště žalobce, který měl být po předchozím stomatologickém zákroku neschopen zaměstnání a být doma, tento nereagoval na zazvonění a neposkytl součinnost zaměstnavateli při doručování okamžitého zrušení pracovního poměru.
13. Vzhledem k tomu, že okamžité zrušení pracovního poměru má veškeré formální náležitosti vyplývající z ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce a byla naplněna tak hypotéza relativně abstraktní právní normy, právě s přihlédnutím ke konkrétním okolnostem daného případu, uzavírá odvolací soud, že soud I. stupně rozhodl věcně správně, když žaloba byla podána i ve lhůtě vyplývající z ust § 72 zákoníku práce.
14. Odvolací soud proto napadený rozsudek ve výroku o věci samé I. podle § 219 o. s. ř. potvrdil, rovněž potvrdil rozsudek soudu I. stupně ve výroku o nákladech řízení II. ohledně lhůty k plnění a platebního místa, když správně o nákladech řízení soud I. stupně rozhodl podle § 142 odst. 1 o. s. ř. v závislosti na procesním neúspěchu žalobce.
15. Odvolací soud pouze korigoval způsob výpočtu nákladů řízení, které dle § 142 odst. 1 o. s. ř. je povinen zaplatit procesně neúspěšný žalobce procesně úspěšné žalované, když tyto náklady správně činí celkem 27 830 Kč (a nikoliv 32 732 Kč), tyto náklady sestávají z odměny advokáta celkem za 6 úkonů právní pomoci po 2 500 Kč a 4x půl úkonu, tj. 8 úkonů po 2 500 Kč (převzetí zastoupení, účast advokáta při jednání 10. 6. 2020, 29. 7. 2020, 24. 5. 2021, vyjádření ze dne 1. 7. 2020, 16. 10. 2020, dále 4x půl úkonu za podání odvolání proti prvnímu usnesení o vydání předběžného opatření, odvolání proti druhému předběžnému opatření, návrh na zrušení předběžného opatření -z 19. 11. 202, za účast advokáta při vyhlášení rozhodnutí), v součtu tak za 8 úkonů právní pomoci po 2 500 Kč náleží na odměně za právní zastoupení 20 000 Kč, po připočtení 10 paušálních náhrad hotových výdajů po 300 Kč tak činí součet 23 000 Kč a po připočtení 21% DPH z této částky (po připočtení částky 4 830 Kč) tak činily náklady celkem za řízení před soudem I. stupně 27 830 Kč. V tomto směru tak odvolací soud dle § 220 o. s. ř. změnil pouze výši těchto nákladů řízení, které je povinen zaplatit v obecné pariční lhůtě žalobce k rukám právního zástupce žalované.
16. Vzhledem k tomu, že žalobce nebyl úspěšný v odvolacím řízení, je povinen zaplatit žalované s přihlédnutím ke 2 úkonům právní pomoci po 2 500 Kč a 2 paušálním náhradám hotových výdajů po 300 Kč a po připočtení DPH z částky 5 600 Kč (po připočtení 1 176 Kč) celkem 6 776 Kč, a to

do třech dnů od právní moci rozsudku k rukám právního zástupce žalované.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku **lze** za podmínek uvedených v ustanovení § 237 a následujících o. s. ř. podat dovolání, a to do dvou měsíců od doručení rozsudku odvolacího soudu prostřednictvím soudu I. stupně k Nejvyššímu soudu ČR.

Praha 5. ledna 2022

JUDr. Jitka Denemarková v. r.
předsedkyně senátu